

**PENGARUH PENGHARGAAN, PEMBINAAN PEGAWAI, DAN PROGRAM
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN SRAGEN**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



Oleh :

BIONA KUSUMASARI

NIM.: P.100 090 056

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2011**

**PENGARUH PENGHARGAAN, PEMBINAAN PEGAWAI, DAN PROGRAM
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN SRAGEN**

KUESIONER HASIL SURVEY

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



Oleh :
BIONA KUSUMASARI
NIM.: P.100 090 056

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2011**

**PENGARUH PENGHARGAAN, PEMBINAAN PEGAWAI, DAN PROGRAM
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN KABUPATEN SRAGEN**

ANNOTATED BIBLIOGRAPHY

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Magister Manajemen



Oleh :
BIONA KUSUMASARI
NIM.: P.100 090 056

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2011**

NOTA PEMBIMBING

Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.

Dosen Program Magister Manajemen

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Biona Kusumasari

Kepada Yth

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalammu'alaikum wr wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis Saudara.

Nama	:	Biona Kusumasari
NIM	:	P. 100 090 056
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian	:	PENGARUH PENGHARGAAN, PEMBINAAN PEGAWAI, DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN SRAGEN

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Surakarta, September 2011
Pembimbing I

Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.

NOTA PEMBIMBING

M. Farid Wajdi, SE, MM, Ph.D.

Dosen Program Magister Manajemen

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Biona Kusumasari

Kepada Yth

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalammu'alaikum wr wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis Saudara.

Nama	:	Biona Kusumasari
NIM	:	P. 100 090 056
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian	:	PENGARUH PENGHARGAAN, PEMBINAAN PEGAWAI, DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN SRAGEN

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Surakarta, September 2011
Pembimbing II

M. Farid Wajdi, SE, MM, Ph.D.

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Biona Kusumasari
NIM	:	P. 100 090 056
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian	:	PENGARUH PENGHARGAAN, PEMBINAAN PEGAWAI, DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN SRAGEN

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Surakarta, September 2011
Yang membuat pernyataan,

Biona Kusumasari

MOTTO

Charles M.Schwab: “Apabila seseorang itu membatasi kemampuannya, pada waktu yang sama dia telah membatasi hasilnya”

Dale Carnegie : “Anda tidak pernah mencapai kesuksesan sesungguhnya sampai Anda menyukai apa yang sedang Anda kerjakan”

Earl Nightingale : “Penghargaan yang akan Anda terima ditentukan dari besarnya pelayanan yang Anda berikan kepada orang lain”

Richard Foster : “Orang yang disiplin adalah orang yang mampu melakukan hal-hal yang harus diperbuat ketika hal itu perlu dilakukan”

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada:

- Ayah dan Ibuku Tercinta
- Almamater

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji (1) pengaruh penghargaan dan program kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, (2) Pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian .

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Sragen sebesar 65 pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 65 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik.

Hasil penelitian ini adalah (1) variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai wald sebesar 4,520 dan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. (2) variabel pembinaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai wald sebesar 5,079 dan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. (3) variabel program kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai wald sebesar 5,523 dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. (4) variabel program kesejahteraan mempunyai pengaruh yang paling besar dibanding dengan variabel penghargaan dan pembinaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sragen yang ditunjukkan besarnya nilai Exp (B) variabel program kesejahteraan sebesar 1,769 paling besar dibandingkan dengan variabel penghargaan dan pembinaan.

Kata Kunci: penghargaan, pembinaan, program kesejahteraan, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine (1) the influence of rewards and welfare programs of the Department of Agriculture employee performance, (2) The most dominant influences on the performance of the Department of Agriculture employees.

The study was conducted at the Department of Agriculture Sragen. The population in this study were all employees of the Department of Agriculture Sragen by 65 employees. Samples taken by 65 employees with the sampling technique using saturation sampling technique. Regression analysis used in this study is the logistic regression analysis.

The results of this study were (1) variable awards have a significant influence on employee performance as indicated by the magnitude of Wald value of 4.520 and a significant value of $0.033 < 0.05$. (2) coaching variables have a significant influence on employee performance as indicated by the magnitude of Wald value of 5.079 and a significant value of $0.024 < 0.05$. (3) welfare program variables have a significant influence on employee performance as indicated by the magnitude of Wald value of 5.523 and a significant value of $0.014 < 0.05$. (4) welfare program variables have the greatest effect compared with the variable performance awards and coaching of employees in the Department of Agriculture Sragen shown the value of Exp (B) variable for welfare programs compared with the 1.769 most variable and coaching awards.

Keywords: awards, coaching, welfare programs, and employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

KATA PENGANTAR.....	
---------------------	--

xv

BAB I PENDAHULUAN.....	
------------------------	--

1

A. Latar Belakang Masalah.....	
--------------------------------	--

1

B. Perumusan Masalah.....	
---------------------------	--

5

C. Tujuan Penelitian.....	
---------------------------	--

5

D. Manfaat Penelitian.....	
----------------------------	--

5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
------------------------------	--

7

A. Kajian Teori.....	
----------------------	--

7

1. Kinerja Pegawai.....	
-------------------------	--

.....7

2. Penghargaan (<i>Reward</i>).....	
---------------------------------------	--

.....11

3. Pembinaan.....	
.....	12
4. Program Kesejahteraan.....	
.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	
	17
C. Kerangka Pemikiran.....	
	20
D. Hipotesis.....	
	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	
	21
A. Jenis Penelitian.....	
	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	
	21
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	
	21
D. Variabel Penelitian.....	
	22
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	
	22

F. Teknik Pengumpulan Data.....	
24	
G. Metode Analisis Data.....	
24	
1. Uji Instrumen.....	
.....	24
2. Uji Hipotesis.....	
.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	
28	
A. Hasil Penelitian.....	
28	
1. Karakteristik Responden.....	
.....	28
2. Uji Kuesioner.....	
.....	30
B. Analisis Data.....	
35	
1. Regresi Logistik Binari.....	
.....	35
2. Uji Ketepatan Model Regresi.....	
.....	36

3. Uji Ekspektasi B.....	
.....	37
C. Pembahasan.....	
38	
BAB V PENUTUP.....	
41	
A. Kesimpulan.....	
41	
B. Saran.....	
42	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1	Distribusi Responden Penelitian Menurut Kelompok Umur.....	28
Tabel IV. 2	Distribusi Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin.....	29
Tabel IV. 3	Distribusi Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan...	29
Tabel IV. 4	Uji Validitas Variabel Penghargaan (X_1).....	30
Tabel IV. 5	Uji Validitas Variabel Pembinaan (X_2).....	31
Tabel IV. 6	Uji Validitas Variabel Program Kesejahteraan (X_3).....	32
Tabel IV. 7	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	33
Tabel IV. 8	Uji Reliabilitas Angket.....	34
Tabel IV. 9	Uji Koefisien Regresi Logistik Binari.....	36
Tabel IV. 10	Uji Ekspektasi B.....	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Pemikiran.....	
	20

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Penghargaan, Pembinaan Pegawai, dan Program Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sragen” dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin untuk dapat menyusun tesis ini dengan baik karena keterbatasan penulis. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji, Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta dan sekaligus dosen penguji;
2. Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, SH., M.Hum., Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta;
3. Drs. Ahmad Mardalis, MBA., Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen;
4. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S, selaku dosen pembimbing yang memberikan saran dan kritik hingga terselesainya penulisan tesis ini;
5. M. Farid Wajdi, SE, MM., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk serta pengarahan hingga selesainya penulisan tesis ini;
6. Segenap pengelola dan segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi demi suksesnya penyelesaian studi;

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, September 2011

Penulis